

公司就在北京,却谎称员工由山东派遣、在宁波缴纳社保

公司转嫁责任未果赔付双倍工资

□本报记者 赵新政

今年45岁的郑经有一套木工手艺。据此,他没费多大劲儿便在北京找到一份工作。可是,这个老实巴交的农村人没想到,他在北京上班,用人单位竟然在山东,为他缴纳社保的单位却在宁波。去年8月受工伤后,郑经才知道自己的劳动关系这么复杂。

因为其做工的北京公司不为他治疗工伤且停发了工资,所以,他才开始打官司维权。

第一次仲裁,他说不清自己与公司之间的关系,仲裁员劝他撤了诉。北京致诚公益农民工法律研究与援助中心的贺争律师为他提供免费法律援助并再次申请仲裁,公司又因不能自圆其说被裁向郑经支付双倍工资差额及被拖欠的工资46770元。

电锯锯伤左手 公司停发工资

郑经是河南一个偏僻山区的农民。2015年4月1日,他跟随老乡来到北京打工,凭着一手漂亮的木工活,老板张灿聘用他到自家木业公司当木工。当时,公司与郑经口头约定的月薪是6500元,但双方没有签订劳动合同,公司也没有为他缴纳社会保险。

2016年8月13日上午,郑经正在使用电锯锯开一根圆木时,因圆木湿滑且比较重,他用力一推竟然被电锯锯伤。医生的诊断结果为:左手食指离断性骨折。

受伤后,公司为郑经支付了医疗费,但没有为他申请工伤待遇。“我觉得公司这样做不符合法律规定,于是,就找老板说事儿。”郑经说,这一找不仅没达到目的反而被老板呛了回来,老板还告诉公司人事部门停发他2016年7月1日至受伤前正常工作期间的工资,以抵销公司为他支付的医疗费用。

首次申请仲裁 冒出劳务派遣

郑经不赞同老板的说法,认为自己不仅不应当承担工伤医疗费用,在负伤休息期间还应发放工资。如果被认定工伤,他还可享受工伤保险待遇。

被赶出公司后,他以索要被

拖欠工资和工伤保险待遇为由,向仲裁机构递交了申请。哪料,这次维权并没有成功。

在仲裁委立案大厅,他按照工作人员提示填写了仲裁申请表,并顺利立案了。但是,在仲裁员主持双方进行庭前调解时,公司提交了一份劳务派遣合同。

该劳动合同书载明:郑经在公司的用工性质属于劳务派遣,其用人单位是山东省济宁市某公司,其用工单位是被申请人,即老板张灿的公司。

郑经承认该劳动合同上面的签字是他本人所签,合同上的指纹是他自己擦上去的。而他所持有的证据,虽有几张银行流水,但没有显示支付工资的公司账号,交易机构仅仅注明为山东省某银行分行。那几张考勤表以及一份录音证据,也不能直接证明他与老板张灿的公司或山东省济宁市的劳务派遣公司存在劳动关系。

仲裁员见此情形,劝郑经将此案撤诉,他照办了。

重新立案维权 静候公司举证

撤案后,郑经仍不甘心放弃自己的主张。几经打听,他来到致诚公益寻求法律援助。接待他的贺争律师问上次仲裁的情况,他说没有正式开庭,只是调解一次就撤诉了。

贺律师认为,郑经那份所谓的劳动合同,既没有提供给他本人详细查看,也没有将郑经究竟与谁存在劳动关系记录在仲裁笔录中,更没有判决书确认用人主体,因此,上次的仲裁等于没有进入法律程序。

不过,郑经已经申请过仲裁,公司也看到了他手中的证据材料。“仅凭这十几页纸的证据材料,这次重新申请仲裁公司很可能不再出庭,或者出庭后不认可劳动关系,也不再提供那份所谓的劳动合同。”贺律师说,这就是诉讼风险,是否重新申请仲裁由郑经决定。

郑经决定试试看。于是,贺律师代他向仲裁委再次提起仲裁,且仍以老板张灿的公司为被申请人。

审理本案的,依然是原来的仲裁员。该仲裁员仍然劝郑经撤诉,理由是郑经没有劳动合同原件,所谓的派遣公司在外地且没有证据证明该派遣公司为郑经缴纳了社会保险。

“我们有录音可以还原案件的真相,证明郑经与老板张灿的公司存在劳动关系。不管最终结果怎样,一定要在法庭上听听公司怎么说,看看公司有什么证据。”贺律师不同意撤诉,仲裁员决定开庭审理此案。

录音还原事实 公司露出破绽

在举证质证过程中,贺律师将3份证据一一提交给法庭。对于银行流水的真实性,公司表示认可。这就意味着,公司认可郑经的工资是通过山东省某银行代发工资的事实。但是,不予考勤表的真实性,公司表示不予认可。

准备提交录音证据时,贺律师表示,该录音证据简短且可以还原本案的真相,建议当庭播放,仲裁员同意。

该录音的发生时间在郑经提起仲裁之后,被录音者系公司老板张灿之妻。张妻在录音中说:“公司之所以没有在北京给你买(工伤)保险,是因为北京贵。公司特意找了济宁的劳务派遣公司给你签订劳动合同,又让宁波的公司为你缴纳保险。”

这段录音还提到了老板张灿,而张灿当天正作为公司的代理人参加庭审。听完录音后,张灿当庭表示,被录音的人确是其妻,录音的内容是真实的。

在庭审中,公司也提交了3份证据,一份是劳务派遣合同,一份是公司之间劳务派遣协议,一份是委托书。劳务派遣协议记载山东公司与北京公司之间于2015年12月1日开始建立劳务派遣关系,委托书表示山东公司委托北京公司代发工资。

贺律师对劳务派遣协议和委托书的真实性不认可,原因是里边没有显示派遣人员中包括郑经。

当拿到劳务派遣合同时,贺律师又惊又喜。喜的是即使仲裁委驳回郑经的全部诉讼请求,根

据此劳动合同郑经也可以找到承担工资及工伤保险待遇的主体。惊的是该劳务派遣合同显示郑经的人职时间为2016年5月1日。而法庭调查时,公司表示郑经的人职时间为2015年5月份,而派遣公司成立的时间为2015年6月。在逻辑上,郑经到公司上班时派遣公司还没有成立,其无法对郑经进行劳务派遣。

恶意转嫁责任 赔付双倍工资

法庭辩论过程中,贺律师提出,上述录音发生在郑经申请仲裁之后,公司认可录音内容的真实性,也就承认了公司存在招聘员工后为规避签订劳动合同、缴纳社会保险的义务,运用不正当手段将员工的用人责任转化为用工责任。

此外,郑经提供的银行流水与公司的委托书存在矛盾。银行流水显示郑经的工资是由山东省银行代发,然而劳务派遣委托协议又说山东济宁公司委托北京公司支付工资,公司对此不能做出合理解释。

更能证明公司存在错误的地方是:派遣公司的成立时间和公司提供的派遣协议存在矛盾。庭审中,公司认可郑经的人职时间为2015年4月,这一点与银行流水也能够对应,可公司提供的派遣协议约定派遣时间自2015年12月1日开始,晚于郑经的人职时间。此前,两家公司之间还没达成协议,如何派遣员工到北京公司工作?

鉴于公司的上述行为严重违反法律规定,严重的损害了劳动者利益,因此,贺律师认为,该公司应该承担未签订劳动合同,以及未缴纳社保导致申请人无法认定工伤的法律责任。

2017年2月16日,仲裁裁决:确认郑经于2015年4月1日至2016年10月8日期间与北京公司存在劳动关系,北京公司在本裁决生效之日起三日内支付郑经2015年5月1日至2016年4月30日期间未签订劳动合同的双倍工资差额37281.61元、2016年7月1日至2016年8月13日期间工资9488.51元。

车位被占他人门前 虽属乱停但非活该被砸

编辑同志:

我虽然是一处小区的业主,但常年在外地工作,小区房屋一直由父母居住,只有逢年过节才有时间回家。春节期间,我发现自己所租用的车位被别人占用,只好将车停放在他人车库门前,并留有足够的通行空间。不曾想,该车不仅玻璃被砸烂,车身多处也被划伤,轮胎被戳。由于小区内未安装监控录像,也没保安巡逻,我无法找到加害人。我要求物业公司赔偿遭到拒绝,其理由是他人的伤车行为与其无关。况且,我乱停乱放已经违反物业管理公约,只能后果自负。请问:我真的是活该吗?

读者:周雪梅

周雪梅读者:

遇到这种情况,你并非活该,物业公司必须承担赔偿责任。

一方面,从保管合同角度看,物业公司难辞其咎。《合同法》374条规定:“保管期间,因保管人保管不善造成保管物毁损、灭失的,保管人应当承担赔偿责任,但保管是无偿的,保管人证明自己没有重大过失的,不承担赔偿责任。”因为你是从物业公司租用停车位,表明你已经交纳相关费用,你与物业公司之间是一种有偿的保管合同关系。此时,物业公司的核心义务是必须保障你能随时正常停放车辆、保证小车完好无损。你不能正常停放,甚至出现小车被砸的结果,恰恰表明物业公司未尽职责。

另一方面,从物业服务角度看,物业公司必须赔偿损失。根据《物业管理条例》第2条之规定,物业服务企业的主要职责是必须按照物业服务合同约定,对房屋及配套的设施设备和相关场地、相关秩序、环境卫生进行维修、养护、管理。你停放小车的车位,虽然是在他人车库门前,但同样属于“相关场地”,物业公司照样具有相应的管理义务。物业公司既未安装监控录像,亦没有安排保安巡逻,明显是对可能出现的损害疏忽大意或轻信可以避免,未能及时发现伤车人、不能提供伤车人信息的结果,即意味着物业公司未尽职责。

《最高人民法院关于审理物业服务纠纷案件具体适用法律若干问题的解释》第3条规定:“物业服务企业不履行或者不完全履行物业服务合同约定的或者法律、法规规定以及相关行业规范确定的维修、养护、管理和维护义务,业主请求物业服务企业承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任的,人民法院应予支持。”

当然,鉴于《侵权责任法》第26条规定:“被侵权人对损害的发生也有过错的,可以减轻侵权人的责任。”即由于你乱停乱放违反了物业管理公约,对小车被伤存在相应过错,也必须自担一定的损失。(颜东岳)

■有问必答

提问:餐具消毒公司保洁员 胡秀芬 回答:北京市总工会法律服务中心 王凌涵

保洁员需要签订劳动合同吗?

餐具消毒公司保洁员 胡秀芬:我是从外地农村来北京打工的,今年47岁。去年9月被原单位辞退后,因一时找不到工作,便经老乡介绍来到本市一家餐具消毒公司做保洁员。当时公司跟我约定每月工资2000元,上班时间和其他职工一样是周一至周五,周六日休息。到现在已经上班三个多月了,但公司一直未跟我签订劳动合同,未缴纳社会保险。

近日我找公司老板希望能签劳动合同,可对方说我是个保洁员,每天只负责打扫卫生,身份

是临时工,根本用不着签订劳动合同。我强调自己入职时公司并未说保洁员是临时工岗位,但对方便大部分公司的保洁员都是临时工,不需要签订劳动合同、无需缴纳社会保险,请问:老板的说法有法律依据吗?保洁员岗位真的不需要签订劳动合同吗?

王凌涵:不签订劳动合同的说法没有法律依据。《劳动合同法》第10条规定:“已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与

劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立”。第69条第1款规定:“非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。”

如果您不是全日制用工则可以不用签订劳动合同,否则,单位应当与您签订书面劳动合同。根据您的上班时间和其他职工一样周一至周五,每周工作40小时,所以您不属于非全日制用工,只是岗位和工作内容与其他职工不同。因此,保洁员自进入公司之日起,就已经和公司建立

□本报记者 王香阁

了劳动关系,公司应该在您进入公司之日起一个月内签订劳动合同,否则应承担相应的法律责任。如果公司与您之间不是直接用工,而是通过派遣公司,那么您作为被派遣人员也应该与劳务派遣单位(即劳务公司)签订劳动合同。

